

УДК 159.922.8:159.923.2

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-2.5>

Т. О. Костіна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та педагогіки
Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

ВИКОРИСТАННЯ ЦИКЛУ Д. КОЛБА ДЛЯ РОЗРОБЛЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ҐЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ

У статті висвітлюються особливості застосування інтерактивних методів навчання для роботи з молодими людьми (студентська молодь) у контексті роботи з ґендерною проблематикою. Актуалізовано питання значущості ґендерних досліджень для сучасного українського суспільства. Зазначені основні науковці, які приділяли увагу дослідженням у сфері ґендерної тематики, як вітчизняні, так і зарубіжні.

Також надано теоретичний аналіз циклів Д. Колба, що виділені американським науковцем для роботи з дорослими людьми. Зазначені такі цикли: конкретний досвід (I етап); спостереження та роздуми (рефлексія) (II етап); формування абстрактних концепцій (теорія) (III етап); практика, активні дії (експериментальна перевірка теорії) (IV етап). Підкреслена основна перевага цього підходу – залучення досвіду суб'єкта. Це означає побудову тренінгових занять із залученням тих знань і переживань, які вже здобула людина. Так підвищується активність самого суб'єкта та збільшується його роль у розширенні власних знань.

Обґрунтовано можливість використання циклів (етапів) Д. Колба в ході розроблення тренінгових занять із запобігання ґендерній дискримінації. Надані приклади вправ, які можна використовувати для кожного циклу навчання в ході тренінгу із запобігання ґендерній дискримінації. Серед них – актуалізація минулого дискримінаційного досвіду, обговорення й рефлексія індивідуального та групового досвіду, теоретичне представлення інформації щодо питань ґендерної нерівності (зокрема приклади успішних адвокаційних кампаній: #HeForShe, #LikeAGirl), практичне застосування отриманої інформації (міні-театралізована постановка на тему ґендерної дискримінації).

Запропонована схема занять дає можливість залучати учасників групи до побудови нових шляхів запобігання дискримінації. Така структура тренінгового процесу сприяє тому, що учасники групи розширюють свої знання за рахунок взаємодії з іншими учасниками і групою загалом. Групова взаємодія на основі циклів Д. Колба дає можливість не лише зануритися в минуле, а й віднайти методи та прийоми для ефективної взаємодії зі світом у майбутньому (у нашому випадку акцентуємо увагу на ґендерній дискримінації).

Ключові слова: ґендер, дискримінація, нерівність, студентська молодь, тренінг, цикли Д. Колба.

Постановка проблеми. Ситуація в сучасному українському суспільстві потребує консолідації державних діячів, науковців, представників громадськості в питанні встановлення ґендерної рівності, оскільки ключовий показник наявності демократії – це можливість доступу до ресурсів усіх представників суспільства, де відсутня дискримінація за кольором шкіри, майновим і соціальним станом, належністю до певної статі тощо.

У контексті запобігання ґендерній дискримінації й установа ґендерної рівності вагомим значенням набуває робота з молоддю. Варто також наголосити, що вікові межі груп, із якими потрібно працювати в питанні ґендерної просвіти, можуть бути досить широкими. Це означає, що ґендерна просвітницька діяльність може розпочинатися вже з дошкільного віку.

Однак у науковому пошуку ми зосереджуємо свою увагу на роботі зі студентською молоддю, представники якої (у більшості, якщо брати стаці-

онарне відділення) належать до категорії юнацького віку, оскільки представники саме цієї вікової категорії здатні не лише бути «реципієнтами» (отримувати інформацію), а бути тими, хто здатен упроваджувати отримані знання для зміни суспільства на краще, сприяти встановленню ґендерної рівності.

Питання ефективності навчання тісно пов'язане з процесом соціалізації особистості, оскільки входження людини в суспільство супроводжується постійним навчанням, засвоєнням знань, досвіду та його активним використанням (відтворенням). Як бачимо, людська спільнота вимагає методів, які давали б змогу процесу соціалізації проходити більш продуктивно. Крім того, сьогодні вже є очевидним те, що будь-яке входження людини в суспільство так чи інакше включає ґендерний складник.

Ґендерною проблематикою займалися такі вчені: С. Бем (теорія ґендерних схем) [2], Дж. Мані

(статева диференціація, стать виховання) [4], М. Мід (розмежування біологічної статі (sex) від статі соціальної (gender) на основі вивчення примітивних племен Нової Гвінеї) [17], Р. Столлер (закріпив термін «gender» у соціально-психологічних дослідженнях, запропонував поняття «гендерна ідентичність») [12].

У вітчизняній психології питання гендеру вивчалось такими науковцями: В. Агеєва (вивчення теорії гендеру) [1], І. Виртосу (питання гендерно зумовленої дискримінації) [3], Т. Говорун та О. Кікінежді (вивчення статі й сексуальності, співвіднесення понять «стать» і «гендер», гендерна просвіта) [4], П. Горностаї (психологічні ролі особистості) [5], Е. Здравомислова (гендерна соціологія) [6], І. Клецина (психологія гендерних взаємин) [7], Н. Куравська (гендерні стереотипи та їх роль у проявах гендерної дискримінації) [8], А. Темкіна (сценарії сексуальності) [9], М. Ткалич (психологія гендерної взаємодії персоналу) [10], О. Щотка (якісний підхід у «gender studies») [13].

Мета статті – розглянути один із підходів, який використовується в інтерактивному навчанні, – цикл Девіда Колба; обґрунтувати необхідність використання цього методу в ході тренінгових занять із запобігання гендерній нерівності, які реалізуються в роботі зі студентською молоддю.

Виклад основного матеріалу. Під час роботи із запобігання гендерній дискримінації мають бути використані методи, що дали б змогу спиратися на той досвід, який мають молоді люди. Робота зі студентською молоддю, власне, дає можливість це реалізувати. Оскільки в представників юнацького віку вже розвинена рефлексія та само-рефлексія на достатньому рівні, вони спроможні актуалізувати минулий досвід і подивитися на нього під іншим кутом зору. Це має велике значення в ході використання інтерактивних методів, особливо циклу Д. Колба, так як Д. Колб наголошував, що кінцевою метою проходження циклу є переосмислення минулого («старого») досвіду та здобуття нового. Усе це забезпечується активним використанням рефлексивних навичок суб'єкта, оскільки рефлексія дає змогу зробити перший крок для подальшої побудови концепції щодо себе та навколишнього світу. Рефлексія характеризується процесом «переосмислення» (когнітивна функція), однак вона також включає «переживання» досвіду, що виводить на емоційно-мотиваційну сферу психіки. Це означає, що людина не просто щось знає, вона знає це на власному досвіді, а отже, це становить для неї більшу цінність.

Якщо ми говоримо про «створення» особистістю нового досвіду та нових знань, то постає питання ефективності методів, які використовуються в ході навчання молоді. Незважаючи на велику кількість курсів та інтерактивних методів, які пропонуються учням (студентам) і вчителям

(викладачам), питання щодо їх ефективності (особливо в контексті методології) залишається відкритим. Чи дійсно метод, який є інтерактивним, є більш ефективним, ніж неінтерактивний? Саме тому сьогодні вчителі та викладачі мають чітко розуміти, чому саме вони обирають той або інший метод навчання, чи має цей метод перевірене часом підтвердження своєї ефективності.

Застосування тренінгової форми для занять із запобігання гендерній дискримінації має велике значення, тому що залучають власний досвід і переживання юнаків, тим самим даючи можливість для «переосмислення» й побудови нового знання. Крім того, групова форма роботи дає змогу молодим людям у ході взаємодії побачити та почути різні точки зору, різні приклади дискримінаційного досвіду, зрозуміти й відчути, що «ти не один/одна», що інші також відчували дискримінацію. Однак на цьому тренінг не завершується, оскільки кінцева мета будь-якого тренінгу – це формування нових навичок (або покращення вже наявних), які сприятимуть більш ефективній взаємодії суб'єкта з іншими людьми та навколишнім середовищем (політичним, культурним, релігійним тощо). Зазначимо, що на Заході вже давно застосовують інтерактивні методи навчання, які сприяють більшому рівню залучення учасників таких заходів [11].

Центральною тезою теорії Д. Колба позначив «цикл навчання» [16]. У ході досліджень науковець виявив, що для того, щоб навчання було ефективним, воно має включати чотири цикли. Д. Колб виділив такі цикли навчання [16]:

- конкретний досвід (I етап);
- спостереження та роздуми (рефлексія) (II етап);
- формування абстрактних концепцій (теорія) (III етап);
- практика, активні дії (експериментальна перевірка теорії) (IV етап).

Д. Колб наголошує на тому, що навчання має йти по спіралі, де кожна наступна точка пов'язана з попередньою й дає поштовх до розгортання наступної. Науковець підкреслює, що навчання буде ефективним лише тоді, коли буде спиратися на досвід людини, на її попередні знання, давати можливість отримувати нову інформацію, яку людина може використати на практиці.

Варто зазначити, що Д. Колб підкреслював, що навчання не обов'язково має відбуватися в порядку, який є класичним: спочатку досвід (I цикл), потім рефлексія отриманого досвіду (II цикл), далі побудова теорії (III цикл) і перевірка теорії на практиці через активні дії (IV цикл).

Д. Колб зазначає, що навчання може починатися з інших етапів. Наприклад, спочатку учням (студентам) дається певна теорія (вже структурована) (III етап). Потім пропонується завдання для побудови власного досвіду у взаємодії з теорією

(I етап). Далі йде аналіз цього досвіду, рефлексія (II етап). Після цього відбувається IV етап, на якому людина вже може впроваджувати здобуті знання на практиці.

З огляду на цикли Д. Колба, розробка тренінгових занять із запобігання ґендерній дискримінації має включати вищезазвані 4 етапи.

Перший етап (конкретний досвід): на цій фазі заняття учасникам тренінгу пропонується пригадати досвід, коли вони стикнулися з ґендерно зумовленою дискримінацією. Цей етап можна організувати розбивши групу на підгрупи по 4–5 чоловік. Обговорення відбувається в цих малих групах. Кожен учасник ділиться своїм досвідом. Потім підгрупа обговорює отриману інформацію. Після цього відбувається міні-презентація в широкому колі. Треба зазначити, що в цій вправі (як і на всіх етапах тренінгової роботи) працює правило «стоп»: якщо людина не хоче ділитися своїм досвідом, вона може це не робити.

Другий етап (спостереження та роздуми) включає активну рефлексію попереднього досвіду. Фактично вправа на першому етапі не лише актуалізувала минулий досвід, а й змусила учасників заглибитися в нього, відчути власні переживання та «доторкнутися» до переживань інших учасників тренінгу. У ході обговорення відбувається зустріч із певним колективним досвідом. Людина усвідомлює, що ґендерна дискримінація – це те, з чим стикається багато людей, і що такий дискримінаційний прояв має неприємний відтінок. Обговорення в широкому колі народжує певне знання про те, що таке дискримінація та як вона проявляється. На цій стадії тренер має стимулювати рефлексивні процеси учасників за допомогою додаткових та уточнювальних запитань. Так, у ході цього обговорення часто студенти розуміють, що не завжди знають, як реагувати на дискримінацію; іноді не можуть визначити з упевненістю, є певна дія дискримінаційною чи ні. Також на цьому етапі доречно запропонувати певні відео, які демонструють наявність ґендерних стереотипів (наприклад, відео «Чому «як дівчина» означає погано?» #LikeAGirl) [17]. А також відеокампанії, які показують важливість питання запобігання ґендерно зумовленій дискримінації (#HeForShe) [14].

Третій етап пов'язаний із побудовою теорії (формування абстрактних концепцій). Саме на цьому етапі досвід і його рефлексія мають перерости в нове знання. На цьому циклі учасникам тренінгу потрібно запропонувати теорію, що розкриває поняття ґендерної нерівності й ґендерної дискримінації. Розказати про дослідження, які відбуваються в цьому напрямі, як ґендерний підхід (на противагу дискримінації) сприяє покращенню життя в суспільстві, враховуючи індивідуальні потреби та відмінності в можливостях щодо задоволення потреб. Демонстрацію теоретичних знань

краще проводити у формі презентації з використанням вербальних і невербальних складників.

Четвертий етап (експериментальна перевірка теорії) включає практику активної дії. На цьому циклі власне відбувається впровадження отриманих знань у людську діяльність (у широкому сенсі слова). Цей етап показує, наскільки людина засвоїла знання й чи здатна вона до їх імплементації. На цій стадії доречно дати студентам практичне завдання. Зокрема, можна запропонувати розіграти невеличку виставу на тему ґендерної дискримінації. Студенти мають програти два варіанти: 1) ґендерній дискримінації не запобігли; 2) ґендерній дискримінації запобігли. Прийом коротких театралізованих вистав дає змогу молодим людям «ужитися» в ролі та на практиці відпрацювати навичку. Відпрацювання навичок у такий спосіб відбувається в безпечній для людини формі: атмосфера тренінгової групи та розуміння того, що це «не насправді» дають людині можливість зняти психологічні «зажими» й реалізувати інший тип поведінки. Таке програвання ситуації допоможе молодим людям бути більш упевненими в реальному житті, коли перед ними може постати ситуація ґендерної дискримінації.

На основі запропонованих етапів (циклів) Д. Колб виділив також чотири стилі навчання, які необхідно враховувати в ході навчання учнів (студентів), у тому числі у ході занять із запобігання ґендерній дискримінації. Кожен із запропонованих стилів навчання поєднує в собі дві стратегії, які людина звикла використовувати у своєму житті. Ці стратегії є типовими для кожного з етапів (циклів), які описані в теорії Д. Колба.

Чотири стилі навчання (на основі чотирьох циклів):

1. Дивергентний (відсторонення). Для людини із цим стилем навчання головним шляхом отримання інформації є досвід (I цикл) і рефлексія (II цикл).

2. Асимілятивний (уподібнення). Цей стиль передбачає наявність таких основних каналів інформації: рефлексія (II цикл) і теорія (III цикл).

3. Конвергентний (поєднання). Ефективне засвоєння інформації відбувається через теорію (III цикл) та активні дії, практику (IV цикл).

4. Акомодативний (приспосовування). Отримання інформації відбувається через практику (IV цикл) і досвід (I цикл).

Концепція Д. Колба доповнена іншими авторами – Пітером Хані та Аланом Мамфордом, які дали назви особистостям, що демонструють описані вище стилі. Відповідно до авторів, дивергентний стиль демонструє «Мислитель», асимілятивний – «Теоретик», конвергентний – «Прагматик», акомодативний – «Активіст» [15].

Д. Колб підкреслював необхідність проходження всіх чотирьох циклів для ефективного

навчання, оскільки такі знання будуть включати в себе досвід, рефлексію, теорію та практику. Крім того, автор підкреслював, що людина може підключатись на будь-якому етапі розгортання знання (і, власне, описані вище стилі навчання підкреслюють наявність «уподобань» у людей щодо специфіки знань, із якими їм легше працювати). Однак Д. Колб акцентував увагу на тому, що в будь-якому випадку процес засвоєння знань має включати всі чотири етапи. І лише така побудова занять викладачем, учителем, тренером, психологом, соціальним працівником або самою особою (у ході самонавчання) дасть змогу процесу навчання бути дійсно результативним.

Отже, бачимо, що запропоновані стилі навчання та цикли засвоєння знань допомагають сформувати необхідні умови для ефективної тренінгової роботи. Схема проведення заняття за моделлю Д. Колба дасть можливість залучити всі сфери досвіду (практичного й теоретичного), а отже, підвищити рівень зацікавленості інформацією.

Висновки. Ця модель розроблена для навчання дорослих. Однак сьогодні її використовують і в ході навчання. Для роботи зі студентською молоддю – це одна з базових моделей, що включає в процес навчання досвід учасників групи. Крім того, модель Д. Колба може використовуватися й індивідуально: вона може бути тією «опорою», яка допоможе індивідууму створювати власний план для особистісного та професійного зростання.

Для тренерів (психологів), які працюють із молоддю, цикли Д. Колба – це певна опорна схема, на яку доречно спиратися в ході розроблення тренінгових курсів. Особливого значення ця модель набуває під час створення тренінгів на ґендерну тематику, оскільки дає тренеру змогу створити атмосферу залученості учасників у тренінговий процес, що, у свою чергу, покращує результативність навчального процесу.

Література:

1. Агеева В., Кобелянська Л., Скорик М.М. Основи теорії ґендеру : навчальний посібник. Київ : К. І. С., 2004. 536 с.
2. Бем С. Линзы ґендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / пер. с англ. Москва : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. 336 с.
3. Виртосу І. Ґендерна дискримінація: Як не наступити на граблі старими мозолями? URL: https://humanrights.org.ua/material/gendernajia_diskriminacija_kak_ne_nastupit_na_grabli_starymi_mozoljami (дата звернення: 04.07.2019).
4. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Стать та сексуальність: психологічний ракурс. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 1999. 343 с.
5. Горноста́й П.П. Социализация личности и психологические роли. *Теоретические и прикладные вопросы психологи* : материалы юбилейной конференции «Ананьевские чтения-97». Санкт-Петербург, 1997. Вып. 3. Ч. 1. С. 325–330.
6. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Лекций по гендерной социологии : учебное пособие. Санкт-Петербург : Издательство Европейского университета, 2015. 768 с.
7. Клецина И. Практикум по гендерной психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 480 с.
8. Куравська Н. Ґендерні стереотипи як джерело гендерної дискримінації та сексизму. URL: <file:///D:/ГЕНДЕР2019/3729-10766-1-SM.pdf> (дата звернення: 15.07.2019).
9. Темкина А. Сценарии сексуальности и гендерные различия. *В поисках сексуальности* : сборник статей. Санкт-Петербург : Д. Буланин, 2002. С. 247–286.
10. Ткалич М.Г. Психологія ґендерної взаємодії персоналу організацій. Київ – Запоріжжя, 2015. 316 с.
11. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. Москва : Генезис, 2003. 272 с.
12. Шевченко З.В. Словник ґендерних термінів. Черкаси : Видавець Чабаненко Ю., 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html> (дата звернення: 03.07.2019).
13. Щотка О. Якісний підхід в «gender studies»: психологічна підготовка дослідника. URL: <file:///D:/ГЕНДЕР2019/3824-11213-1-SM.pdf> (дата звернення: 15.06.2019).
14. #HeForShe. URL: <https://www.heforshe.org/en> (дата звернення: 21.07.2019).
15. Honey P., Mumford A. Preferred Learning Style Test. URL: <https://sites.google.com/site/test300m/sd> (дата звернення: 22.07.2019).
16. Kolb D. *Experiential learning*. Englewood Cliffs (N.J.), 1984. 40 p.
17. #LikeAGirl. URL: <https://always.com/en-us/about-us/likeagirl-how-it-all-started> (дата звернення: 22.07.2019).
18. Mead Margaret. *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* (1st Perennial ed.). New York : Perennial an impr. of HarperCollins Publ., 2003. 352 p.

Kostina T. O. The use of D. Kolb's cycle for developing training course with prevention of gender discrimination

The article highlights the peculiarities of the use of interactive teaching methods for working with young people (student youth) in the context of working with gender issues. The issues of significance of gender research for modern Ukrainian society are updated.

The work also provides a theoretical analysis of D. Kolb's cycles, which were allocated by an American scientist for working with adults. The following cycles are indicated: specific experience (stage I); observation and reflection (reflection) (stage II); formation of abstract concepts (theory) (stage III); practice, active actions (experimental verification of the theory) (stage IV). The main advantage of this approach is underlined – involvement of the subject's experience. This means building training sessions involving the knowledge and experience that people have already gained. This increases the activity of the subject and increases his/her role in expanding his/her own knowledge.

The possibility of using D. Kolb's cycles (stages) during the development of training sessions on the prevention of gender discrimination is substantiated. Examples of exercises that can be used for each cycle of training during the training on the prevention of gender discrimination are given. Among them: updating of past discriminatory experience, discussion and reflection of individual and group experience, theoretical presentation of information on gender inequality (in particular, examples of successful advocacy campaigns: #HeForShe, #LikeAGirl), practical application of received information (mini theatrical performance on gender discrimination).

The proposed scheme of lessons provides the opportunity to involve the group members in building new ways to prevent discrimination. This structure of the training process contributes to the fact that the group members expand their knowledge through interaction with other participants, and the group as a whole. D. Kolb's group-based interaction allows to not only plunge into the past, but to find methods and techniques for effective interaction with the world in the future (in our case, we focus on gender discrimination).

Key words: *discrimination, D. Kolb's cycles, gender, inequality, student youth, training.*